

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bobong

Anggita Mus, Teman Koesmono, Fenika Wulani

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

## Abstract

*This study aims to determine the effect of work motivation and organizational commitment to job satisfaction nurses Bobong Hospital. This research is a causal research. The entire population in the study was used as a sample (census study). Data were collected through questionnaires and then processed by multiple regression analysis technique using SPSS program. The object of this research is nurses Bobong Hospital. The number of samples used in this study amounted to 68 respondents. The result of this research is work motivation have an effect on signifikan to job satisfaction. Hence hypothesis 1 is fulfilled. In addition, other results indicate that organizational commitment has no effect on job satisfaction. Thus the 2nd hypothesis is rejected.*

**Key words:** Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction.

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis saat ini begitu pesat, membuat banyak pihak saling terkait sehingga disadari atau tidak sudah tercipta sistem dari bisnis. Dunia bisnis merupakan dunia yang dinamis dimana perubahan terjadi sangat cepat sehingga perusahaan harus mampu beradaptasi.

Bisnis menuntut kreativitas dan inovasi agar tidak terjadi kejenuhan pada pasar sasaran. Untuk menjalankan bisnis yang besar seseorang tidak mampu berdiri sendiri, tetapi dia membutuhkan tim untuk memperkokoh bisnisnya. Setiap tim yang bergabung mempunyai fungsi untuk menguatkan bisnis tersebut dan mereka membutuhkan lingkungan yang sesuai untuk menunjang tugasnya.

Organisasi yang sehat dapat mengantar perusahaan mencapai tujuan. Menurut Robbin dan Judge (2015:2) Organisasi merupakan satu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang, yang berfungsi dalam satu basis yang kontinyu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Untuk membangun organisasi maka diperlukan budaya organisasi sebagai landasan bagi individu untuk bekerja. Dalam organisasi banyak hal kompleks yang terjadi karena perbedaan pendapat dan sudut pandang, hal ini dapat menjadi dapat menjadi penghambat pertumbuhan organisasi tetapi dapat pula menjadi pemicu keberhasilan suatu organisasi.

Organisasi bisa berjalan jika tiap anggotanya mampu bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan serta mampu mengelola organisasi sehingga berjalan sesuai visi dan misi bersama. Dalam bergorganisasi setiap anggota harus mempunyai kemampuan interpersonal agar terjadi kerja sama yang baik dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya yang lain seperti sumber daya modal dan sumber daya bahan baku. Menurut Chusway (1994:22) perencanaan SDM merupakan bagian yang penting dari dan sebagai contributor pada proses perencanaan strategis, karena tidak saja membantu organisasi dalam menentukan sumber-sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan, tetapi juga membantu menentukan apa yang benar – benar dapat dicapai dengan sumber-sumber yang terdida.

Melihat pentingnya sumber daya manusia pada kinerja perusahaan, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar berdampak baik bagi perusahaan. Hal yang harus diperhatikan dalam mengelola sumberdaya manusia yaitu membutuhkan cara yang berbeda dari sumberdaya yang lain, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda sehingga sangat kompleks. Banyak variabel yang mempengaruhi sumberdaya manusia diantaranya ada motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja.

Variabel motivasi kerja berkaitan langsung dengan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi mempunyai peran tersendiri bagi sumber daya manusia. Individu yang termotivasi mampu memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Kontribusi yang baik dari sumberdaya manusia dapat menghantar perusahaan pada kesuksesan bisnisnya.

Sumber daya manusia yang baik harus mampu dipertahankan, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan. Komitmen Organisasional menjadi kunci untuk tantangan ini. Menurut Winner (1982) dalam Tranggono dan Kartika (2008) Komitmen Organisasional merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Selain untuk keberlangsungan perusahaan, mempertahankan sumberdaya manusia merupakan salah satu bentuk efisiensi karena akan dibutuhkan biaya lebih besar jika perusahaan merekrut dan melatih perawat baru.

Komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada kepuasan dan karier perawat itu sendiri yaitu peningkatan karier yang lebih cepat dan pasti. Seperti pendapat Jernigan et al (2001) dalam Djamaludin (2009) Komitmen organisasional yang tinggi juga berkorelasi positif terhadap organisasi yaitu: tingginya kinerja/performa perawat, rendahnya turnover, rendahnya tingkat absensi perawat.

Salah satu variabel yang juga penting untuk mengelola sumber daya manusia yaitu kepuasan kerja. Menurut Robin dan Judge (2015:46) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari satu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Perusahaan harus bisa mengupayakan kepuasan kerja dari para perawat sehingga kontribusi yang baik dapat diberikan perawat pada perusahaan.

Rumah Sakit Umum Daerah Bobong merupakan jasa pelayanan masyarakat yang didirikan pemerintah untuk menangani dibidang kesehatan masyarakat kabupaten Kepulauan Sula. Sebagai bentuk layanan masyarakat RSUD Bobong telah melakukan kinerja yang baik dalam melayani para pasiennya. Keberhasilan ini tentunya tak lepas dari para perawat rumah sakit yang dengan profesional melakukan tugasnya. Sebagai rumah sakit yang baru tentunya banyak kendala yang dihadapi rumah sakit ini dalam hal operasional, akan tetapi jika dilihat RSUD Bobong mampu mengelola perawatnya dengan baik hal ini dapat dilihat dari prosentasi kehadiran perawat dari bulan September sampai bulan Desember 2016.

Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Andini (2006) dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pada pegawai akan menimbulkan penghematan biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang selalu dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Pelayanan dirumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan pada pasien oleh satu tim multidisiplin termasuk tim keperawatan. Tim keperawatan merupakan tim garda depan yang melayani kesehatan pasien secara langsung selama dua puluh empat jam, oleh karena itu kepuasan perawat merupakan sarana penting dalam manajemen sumberdaya manusia karena secara langsung atau tidak langsung dapat berpengaruh pada produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu asuhan perawat pada pasien.

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Gregson (1992) dalam Trisnaningsih (2001) mengatakan kepuasan kerja merupakan pertanda awal suatu komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik, sedangkan Bateman dan Strasser (1984) dalam Trisnaningsih (2001) menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat komitmen organisasional dalam peningkatan kepuasan kerja merupakan suatu topik yang menarik untuk diangkat.

Menurut Bajuri dan Jane (2013) Untuk mencapai kepuasan kinerja, seseorang juga harus memiliki motivasi dalam dirinya. Dimana motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Trisnaningsih (2001) menyatakan motivasi juga diperlukan untuk mendorong suatu profesi untuk melakukan pekerjaannya dan mengembangkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan namun belum bisa dipastikan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap tercapainya kepuasan kerja seseorang, apakah hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasional dan bagaimana kedua unsur tersebut mempunyai dampak bagi kepuasan kerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013 : 46) Kepuasan Kerja ialah yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya serta untuk indikasi yang

memunculkan kepuasan kerja adalah kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan hidup, sikap dan pengalaman hidup. Interpendensi, umpan balik, dukungan sosial, dan interaksi dengan rekan kerja diluar tempat kerja terkait erat dengan kepuasan kerja. Gaji sering muncul dalam kepuasan kerja bagi negara yang miskin namun hal ini dapat berubah ketika seseorang telah mencapai level hidup yang nyaman.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Mangkunga (2000) dalam Muslih (2011) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

#### 1. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)

Mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Kepuasan kerja pegawai diharapkan oleh pegawai. Apabila yang di dapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

#### 2. Teori pandangan Kelompok (social reference group Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya, jadi pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

#### 3. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi suatu produk dari bagaimana seorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi yang akan menuntunnya. Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus dibawah ini:

Valensi X harapan = Motivasi

Keterangan : a) Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu, b) Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu c) Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu. d) Teori dua faktor Herzberg (Herzberg's

two factor Theory) Teori dua faktor dikembangkan tahun 1950, yang menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakandengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan tidak member kepuasan. Kemudian dianalisa untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan.

## 2.2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2006:141) Istilah motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi kerja menurut Mitchell dalam Werner dan DeSimone (2006: 48) didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Wood, et.al (2001 :150) motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara effort performance dan menyenangkan berbagai macam outcome dari level performance yang berbeda-beda. Davis dan Newstrom (1995 : 65) karyawan termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya.

Wexley dan Yukl (1992:75), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut Setiawan (2015) Inti dari definisi motivasi kerja yang telah dikemukakan di atas menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi. Teori-teori Mengenai motivasi . Menurut Robbins dan Judge (2015 : 128) ada sebelas teori motivasi yang dibagi mejadi empat teori awal dan tujuh teori kontemporer. Teori awal adalah: a. Teori Hirarki Kebutuhan

Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah

A. teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap manusia terdapat hirarki lima kebutuhan:

1. Kebutuhan-kebutuhan Fisiologis Yang paling dasar, paling kuat dan paling jelas dari antara keseluruhan

kebutuhan manusia adalah kebutuhannya untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhannya akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. Keseluruhan kebutuhan ini berada pada posisi paling dasar, atau bersifat harus dipenuhi lebih dulu oleh seorang individu.

2. Kebutuhan akan rasa aman Segera setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan secukupnya, kemudian muncul apa yang oleh Maslow dilukiskan sebagai kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman. Karena kebutuhan akan rasa aman ini biasanya terpuaskan pada orang-orang dewasa yang normal dan sehat. Menurut Maslow dalam Purnama (2013) kebutuhan akan rasa aman ini berhubungan dengan neurotik dan kecemasan, dimana jika kebutuhan ini tidak terpenuhi maka individu akan bersikap seperti layaknya orang yang cemas dan ketakutan.
3. Kebutuhan akan rasa dimiliki-memiliki dan akan kasih sayang Menurut Purnama (2013) Selanjutnya orang akan mendambakan hubungan hubungan penuh kasih sayang dengan orang lain pada umumnya, khususnya kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya dan ia akan berusaha keras mencapai tujuan yang satu ini. Ia akan berharap memperoleh tempat semacam itu melebihi segala-galanya di dunia ini, bahkan mungkin kini ia lupa bahwa tatkala ia merasa lapar ia mencemoohkan cinta sebagai sesuatu yang tidak nyata, tidak perlu atau tidak penting.
4. Kebutuhan akan penghargaan Dalam Purnama (2013) Maslow menemukan bahwa setiap orang memiliki dua kategori kebutuhan akan penghargaan yakni, harga diri dan penghargaan dari orang lain. Harga diri meliputi kebutuhan akan kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan dan kebebasan. Penghargaan dari orang lain meliputi prestise, pengakuan, penerimaan, perhatian, kedudukan, nama baik serta penghargaan. Seseorang yang memiliki cukup harga diri akan lebih percaya diri serta mampu, maka juga lebih produktif. Sebaliknya jika harga dirinya kurang maka ia akan diliputi rasa rendah diri serta rasa tidak berdaya, yang selanjutnya dapat menimbulkan rasa putus asa serta tingkah laku neurotik.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri Setiap orang harus berkembang sepenuh kemampuannya. Pemaparan tentang kebutuhan psikologis untuk menumbuhkan, mengembangkan dan menggunakan kemampuan,

oleh Maslow disebut aktualisasi diri, merupakan salah satu aspek penting teorinya tentang motivasi pada manusia. Maslow juga melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya. Maslow menemukan bahwa kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul sesudah kebutuhan akan cinta dan akan penghargaan terpuaskan secara memadai.

B. Teori X dan teori Y Douglas McGregor mengusulkan 2 sudut pandang berbeda mengenai manusia : satu sisi secara mendasar negative diberi label Teori X, dan yang satunya lagi secara mendasar positif diberi label teori Y. Teori X asumsi bahwa para pekerja tidak suka bekerja , malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa untuk mengerjakan. Teori Y asumsi bahwa pekerja suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab, dan dapat menyodorkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya.

C. Teori Dua-Faktor Suatu teori yang mengkaitkan faktor-faktor intrinstik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Juga disebut sebagai teori motivasi murni, faktor murni seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, serta gaji pokok yang ketika memadai dalam pekerjaan, akan mampu menenangkan pekerja. Ketika faktor – faktor ini memadai, pekerja tidak akan puas.

D. Teori Kebutuhan McClelland Teori kebutuhan ini yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan dan afiliasi adalah tiga kebutuhan yang penting dan dapat membantu menjelaskan dalam menjelaskan motivasi. Kebutuhan akan pencapaian ialah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan standar, dan berusaha untuk berhasil. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya. Kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

### 2.3 Komitmen Organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2015:47) Komitmen organisasional (organizational commitment), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara

komitmen norganisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Kuntjoro (2002) dalam Musli (2011) menyebutkan komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi 2 bagian yakni:

1. Teori komitmen organisasional dari Allen dan Meyer (1991) Allen dan Meyer membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu afektif, normatif dan continuance. a. Komponen Afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi. b. Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. c. Komponen continuance berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Meyer dan Allen dalam Muslih (2011) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan komponen efektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi tersebut karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen continuance tinggi, menjadi anggota organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normative yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan continuance. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaiknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian financial dan kerugian lain sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normative yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komponen normative menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

2. Teori komitmen organisasional dari Mowday, Porter dan Steers (1982) Teori komitmen dari Mowday, Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap mencakup: 1.

Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. 2. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan hamper semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertindak laku adalah: a) Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan yang berkomitmen tinggi, memperhatikan organisasi. b) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

## 2.4. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1. Pengaruh motivasi kerja dengan kepuasan kerja

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Menurut Shoail et al. (2014) Semakin karyawan termotivasi semakin mereka puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen dengan organisasi yang akan mengakibatkan kinerja yang lebih tinggi. Motivasi merupakan dorongan untuk pekerja melakukan pekerjaan.

Menurut Davis (1995) dalam Trisnainingsih (2001) hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang pada pekerjaan yang dilakukan. Perasaan senang atau tidak senang muncul karena adanya saat bekerja karyawan membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Makin tinggi harapan kerja ini terpenuhi, makin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

**H1:** Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### 2.4.2 Hubungan antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja

Komitmen Organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Menurut Shoail, et al. (2014) antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Menurut Van Den Berg (1992) dalam Trisnainingsi (2001) suatu prespektif tentang perilaku komitmen organisasional dimana setiap tindakan karyawan dihubungkan dengan kondisi sekitar dimana sikap dan tindakan tersebut akan menentukan sikap dan perilaku komitmen pada organisasinya, suatu komitmen yang kuat timbul dari organisasi individu dengan organisasi ketika terdapat alternatif menarik dari satu pekerjaan atau jabatan bagi seseorang.

**H2:** Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja..

### 3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada permasalahan yang diteliti, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, Variabel independen: Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional serta Variabel dependen: Kepuasan Kerja

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat dibawah ini:

#### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil dari persepsi karyawan yang menggambarkan senang atau tidaknya dan puas atau tidaknya seseorang dalam pekerjaannya. Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja diukur menggunakan 3 indikator yang telah digunakan dalam penelitian Seashore et al. (1982) dan Corpanzano et al (1993)

#### 2. Motivasi kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai segala usaha menggerakkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan Indikator pengukuran motivasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah menurut Suparman (2007) adalah sebagai berikut : 1. Berusaha keras untuk mencapai prestasi (target) dan ingin mengetahui seberapa baik pekerjaan ini. 2. Menetapkan diri sendiri sebagai contoh dan teladan bagi orang lain. 3. Memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana. 4. Berusaha mencari

bantuan dari orang yang lebih mengetahui sesuatu masalah/ pekerjaan. 5. Berusaha mengembangkan diri bersama dengan rekan.

#### 3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berkembang dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Dalam penelitian ini variabel komitmen organisasional diukur menggunakan indikator yang sudah dikembangkan oleh Tania dan Sutanto (2013)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data dalam penelitian adalah data primer. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD daerah Bobong. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval. Teknik pengukuran data dengan menggunakan Skala Likert. Alat Pengumpulan Data Alat yang digunakan dalam penelitian berupa kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden yaitu perawat RSUD Bobong. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Bobong. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Bobong. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non-randomly sampling.

Teknik analisis data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, menentukan koefisien determinasi, pengujian hipotesis dengan regresi Linear Berganda

### 4. ANALISIS DAN DISKUSI

#### 4.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja Perawat RSUD Bobong. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 80 kuesioner pada perawat RSUD Bobong. Dari 80 kuesioner tersebut yang kembali dan terisi lengkap berjumlah 68, maka 68 kuesioner tersebut yang akan dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa jumlah responden perempuan sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar 63,2%, sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 36,7%. Dengan demikian, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Berdasarkan latar belakang pendidikan D3 adalah 42 orang dengan persentase 61,7% dan responden dengan latar belakang pendidikan S1 adalah 28 orang dengan persentase 38,2%. Jadi mayoritas dengan latar pendidikan dalam penelitian ini adalah D3.

Berdasarkan data, dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 54 orang dengan persentase sebanyak 74%, sedangkan responden yang telah bekerja 4-6 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 26%. Jadi, jumlah responden terbanyak berdasarkan lama bekerja adalah 1-3 tahun.

Responden Berdasarkan usia <20 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 13,2%. Responden

dengan usia 21-30 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 42,6% dan responden dengan usia 30-40 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 26,7%, serta responden >50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 7,3%. Jadi, jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini berusia 20-30 tahun.

#### 4.2 Statistik Deskriptif

Berdasarkan interval rata-rata score tersebut, peneliti dapat mendeskripsikan jawaban responden untuk setiap indikator dalam variabel penelitian ini.

Variabel Motivasi Kerja diukur menggunakan 4 indikator. Jumlah rata-rata sebesar 3,73, sedangkan rata-rata deviasi standart sebesar 0,982. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung mempunyai motivasi yang kuat dalam bekerja. Variabel Komitmen Organisasional diukur menggunakan 5 indikator. Jumlah rata-rata score sebesar 3,52, sedangkan rata-rata deviasi standart sebesar 0,874. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bisa dikatakan berkomitmen organisasi mereka saat ini.

Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan 3 indikator. Jumlah rata-rata score sebesar 3,75, sedangkan rata-rata deviasi standart sebesar 0,933, dari hasil tersebut maka dikatakan karyawan puas dengan kerja mereka.

#### 4.3 Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi linier berganda penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,679 + 0,756X_1 + 0,072X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasional

e = Error

Nilai 0,679 merupakan konstanta regresi, maka nilai variabel terikat adalah 0,679. Nilai 0,756 pada variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka tingkat kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut tinggi dan variabel yang terakhir adalah komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) yang memiliki nilai 0,072 berarti semakin tinggi komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut maka tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa variabel independen motivasi kerja (X<sub>1</sub>) memiliki t hitung= 6,788 yang lebih besar dari nilai t kritis= 1,997 (lampiran 8), sehingga variabel kepuasan kerja diterima.

Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel independen yang kedua komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) memiliki t hitung= 0,715 yang lebih kecil dari nilai t kritis= 1,997 sehingga variabel komitmen organisasional ditolak.

Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) terbukti mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara signifikan, sedangkan komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) terbukti merupakan variabel yang tidak mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y).

#### 4.4. Diskusi

##### 4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,756 yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada perusahaan tersebut, dan sebaliknya. Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shoail, et al., (2014). Dalam penelitian terdahulu Shoail, et al., (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar di Pakistan.

##### 4.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang berarti apabila komitmen organisasional rendah maka tidak berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana karyawan akan merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shoail et al, (2014) terhadap tenaga pengajar di Pakistan yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar di Pakistan. Selain alasan diatas mengapa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja, seorang responden memberikan beberapa alasan tambahan yang menjadi fenomena di tempat tersebut antara lain :

1. Responden mengungkapkan hal terpenting dalam pekerjaan saat ini mengenai kualitas pelayanan. Setiap perawat dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik tetapi alat dan fasilitas di rumah sakit sendiri kurang memadai, apa bila sewaktu-waktu dibutuhkan alatnya tidak lengkap dan jika perawat tidak mampu memberikan pelayanan yang baik maka mendapat sanksi tidak diberikan tunjangan kesehatan selama 1 bulan
2. Hal yang kedua adalah gaji, gaji pokok dari perawat rumah sakit memang sudah sesuai UMR akan tetapi dalam proses pembagian gaji sering terlambat, sehingga menyebabkan perawat sering mengeluh dengan sistem pembagian gaji yang sering terlambat
3. Menurut salah satu responden pekerjaan ini hanyalah sebagai batu loncatan. Dari hasil data para responden mereka bekerja antara 10-12 bulan dengan kisaran umur antara 21-30 tahun. Dapat dikatakan saat mereka lulus, mereka menerima pekerjaan ini. Meskipun pada akhirnya tidak cocok, setidaknya mereka mempunyai pengalaman kerja sebagai bekal mencari pekerjaan di perusahaan lain.
4. Menurut beberapa orang responden mereka tetap bekerja pada RSUD Bobong dikarenakan pandangan dari masyarakat setempat jika bisa bekerja pada instansi pelayanan umum atau kantor – kantor pemerintahan merupakan suatu prestasi tersendiri dikarenakan mayoritas pekerjaan dari masyarakat setempat adalah nelayan dan petani.

## 5. PENUTUP

kesimpulan atas penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bobong. 2. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bobong. Dari kesimpulan diatas dapat dikatakan hipotesis motivasi kerja hipotesis diterima, sedangkan hipotesis komitmen organisasional ditolak.

Melihat dari data analisis yang telah dilakukan terlihat ada beberapa masalah yang dialami karyawan sehingga berdampak pada tingkat motivasi kerja dan komitmen organisasional. Ada beberapa saran yang diberikan untuk RSUD Bobong dalam mengatasi masalah tersebut serta saran bagi peneliti selanjutnya: 1. Saran bagi RSUD Bobong a. Dari hasil analisis motivasi kerja, menunjukkan bahwa karyawan RSUD Bobong kurang memiliki motivasi kerja secara umum. Mereka kurang puas dengan pekerjaan nya karena mereka tidak mampu memberikan kualitas pelayanan yang baik dikarenakan kurangnya ketersediaan perlengkapan alat kesehatan dan keterlambatan dalam pengajian diharapkan RSUD Bobong melengkapinya serta dalam sistem pengajian diharapkan tidak terjadi lagi keterlambatan tiap bulannya, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dan semangat dalam bekerja. b. Dari hasil analisis, komitmen organisasional menunjukkan bahwa karyawan cenderung hanya bertahan menjadi anggota di perusahaan karena merupakan suatu keharusan atau kewajiban. Perusahaan dapat melakukan pendekatan dengan komunikasi dua arah, menyatukan kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan, serta dapat meyakinkan individu memiliki kesempatan yang sama dalam menyalurkan kemampuannya. 2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah objek penelitian. Objek penelitian yang digunakan sebanyak 68 perawat di RSUD Bobong. Pada penelitian-penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambah jumlah objek. Selain itu menurut data dari tabel koefisien determinasi sebanyak 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Diharapkan peneliti dapat menambah variabel untuk mengetahui hal-hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

## Referensi

Andini, Rita., 2006, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, TESIS. Tidak Diterbitkan, Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.



- Badjuri Achmad, Jane., 2013, Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empirik Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah) Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 20, No. 2
- Budi Purbayu Santosa Dr, Ms dan Ashari, SE, Akt., 2005, Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS, Andi Offset, Yogyakarta
- Cushway Barry., 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia Jakarta
- Djamaludin M., 2009, Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur, DIE-Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Volume 5, Nomor 2.
- Davis, K&Newstroom. J.W., 1995, Human Behavior at Work : Organizational Behavior. Seventh Edition Singapore: McGraw Hill Book Company Inc
- Ghozali, Imam., 2011, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas
- Hasibuan Malayu S.P., 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah , Bumi Aksara: Jakarta.
- Masyhuri dan Zainuddin,M., 2008, Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikasi. Bandung: Refika Aditama.
- Muslih., 2011, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 11 No. 01 April 2011
- Noor, Juliansyah., 2012, Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Purnama Febri Sulistya, Pratomo Eko Setyo., 2013, Motivasi Terhadap Compose New Tweet pada Jejaring Sosial Twitter, EMPATHY, Jurnal Fakultas Psikologi Vol. 1
- Robbins Sthepen P., Judge Timothy A, 2015, Organizational Behavior , Pearson Education
- Setiawan. K.C., 2015, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang, PSIKISJurnal Psikologi Islami, Vol. 1 No. 2
- Sekaran, Uma., 2006. Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Suparman., 2007, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah di Kalimantan Tengah, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.1 Hal.38
- Siregar, S., 2010, Statistika Deskriptif untuk Penelitian, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Tania, A., Sutanto, E. M., 2013, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya, AGORA, Vol. 1, No.3, pp. 1157-2101.
- Tranggono Prabowo R., Kartika A., 2008, Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang), Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 15, No.1
- Trisnaningsih, Sri. 2001. Pengaruh komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening : Studi Empiris Terhadap Kantor AkuntanPublik di Jawa Timur, TESIS. Tidak Diterbitkan. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Van Voorhis C.R.W. & Morgan B.L., 2007, Understanding Power and Rules of Thumb for Determining Sample Sizes. Tutorials in Quantitative Methods for Psychology.
- Werner, John. M. & DeSimone, Randy. L., 2006. Human Resource Development, United States of America : Thomson.
- Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A., 1992, Organizational Behavior and Personel Psychology, USA : Richard D. Irwin Inc.

Wood., 2001, Organizational Behavior : A Global Perspective. USA : John Wiley & Sons Inc.